

*Сарвартдинова Альбина Илвировна,  
студент факультета экономики и управления*

*МГУТУ им. К.Г. Разумовского*

*Сарвартдинова Гюзель Римовна,  
специалист по управлению персоналом*

## **МОЛОДЁЖНЫЕ СООБЩЕСТВА И КАДРОВЫЙ ОТБОР: КАК НЕФОРМАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ СТАНОВИТСЯ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРЕИМУЩЕСТВОМ**

*Аннотация:* В статье рассматривается роль молодёжных сообществ в формировании профессионального потенциала молодых людей и возможности учёта неформальной активности в системе кадрового отбора. Анализируется влияние участия в молодёжных объединениях на развитие надпрофессиональных компетенций, социального и репутационного капитала молодых специалистов. Особое внимание уделяется проблемам и перспективам использования неформального опыта в практике работы кадровых служб.

*Ключевые слова:* молодёжь; молодёжные сообщества; неформальная активность; кадровый отбор; профессиональное развитие; социальный капитал

*Sarvartdinova Albina Ilvirovna,  
Student of the Faculty of Economics and Management*

*MSUTM named after K.G. Razumovsky*

*Guzel Rimovna Sarvartdinova,  
HR Specialist*

*Abstract:* The article examines the role of youth communities in shaping the professional potential of young people and the possibilities of considering non-

formal activity in recruitment practices. The study analyzes how participation in youth associations contributes to the development of soft skills, social and reputational capital of young specialists. Special attention is paid to the challenges and prospects of integrating non-formal experience into personnel selection systems.

*Keywords:* youth; youth communities; non-formal activity; personnel selection; professional development; social capital

Современный рынок труда переживает этап обновления за счёт выхода на нее притока молодёжи, чьи профессиональные ожидания существенно отличаются от предыдущих поколений. Как пишут исследователи Карпова С.В., Сергеев С.А., Зубов Я. О. и Федотова М.С. из Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, по данным на март 2025 года, численность работающей молодёжи в возрасте 20-24 лет достигла 3,6 млн человек. Данный показатель отражает не только количественный рост, но и качественные изменения: на рынок труда всё активнее выходит новое поколение молодых людей с иными ценностными ориентирами, образовательными траекториями и представлениями о профессиональной самореализации. В этих условиях для работодателей и кадровых служб всё более актуальными становятся вопросы понимания мотивации молодых соискателей и пересмотра традиционных подходов к кадровому отбору.

Характеристики данной возрастной группы подтверждают трансформацию привычной модели «учёба, а затем работа». Согласно данным сервиса «Авито Работа», среди занятых в возрасте 18-24 лет преобладают мужчины (57%), при этом основным уровнем образования является среднее профессиональное (47%). Высшее образование имеют лишь 17% молодых работников, что свидетельствует о всё более раннем выходе на рынок труда – зачастую до завершения обучения в вузе. Уже в возрасте 18-20 лет «зумеры» начинают активно искать работу, и именно на эти возрастные группы приходится пик размещения резюме.

Раннее включение в трудовую деятельность сопровождается активным участием молодёжи в различных формах неформальной занятости и общественной активности, включая молодёжные сообщества, волонтерские движения, студенческие организации. Именно в этих пространствах формируются ключевые soft-skill навыки – коммуникабельность, гибкость, способность к командной работе и дисциплине - которые всё чаще рассматриваются работодателями как значимое конкурентное преимущество кандидата.

Вместе с тем опыт неформальной активности не всегда закреплён формально и кадровые службы не всегда принимают его во внимание. Именно поэтому необходимо проанализировать роль молодёжных сообществ в формировании профессионального потенциала молодёжи и осмыслить то, каким образом участие в них может быть полезно и молодым людям, и кадровым службам.

В научной литературе участие в молодёжных сообществах рассматривается как форма неформального и информального обучения, дополняющая институциональные образовательные практики. Согласно концепции обучения через опыт, именно включённость в реальную деятельность позволяет формировать устойчивые поведенческие и социальные навыки, которые трудно воспроизвести в рамках формального обучения. С позиций теории человеческого капитала такая активность может рассматриваться как инвестиция в развитие компетенций, повышающих профессиональную адаптивность и трудоустраиваемость.

Молодёжные сообщества создают условия для развития качеств, востребованных на современном рынке труда, которые традиционно относят к soft skills. В процессе коллективной деятельности формируются навыки коммуникации, командной работы, лидерства, принятия решений и ответственности. Важным является и развитие способности работать в условиях неопределённости, а порою – отсутствия финансирования. Участие

в молодёжных сообществах, во-первых, способствует формированию профессиональной идентичности и пониманию собственных сильных сторон, во-вторых, позволяет компенсировать дефицит формального опыта работы, а в-третьих, усиливает мотивацию к профессиональному и личностному развитию, формируя установки на активную жизненную позицию.

В Российской Федерации действует широкий спектр молодёжных сообществ, предоставляющих подобные возможности. К ним относятся структуры и проекты, курируемые Росмолодёжью, Российский союз молодёжи, движение «Волонтёры России», а также многочисленные студенческие, профессиональные объединения, землячества. Эти организации выступают площадками для приобретения опыта, который может быть использован в дальнейшей профессиональной деятельности.

С точки зрения социологии труда и организаций, участие в молодёжных сообществах способствует накоплению социального капитала. Через участие в сообществах молодые люди формируют профессиональный нетворкинг. Дополнительно развивается репутационный капитал, проявляющийся в публичной активности, участии в значимых проектах и формировании элементов личного бренда. В дальнейшем данные ресурсы могут быть конвертированы в профессиональные и экономические преимущества.

Несмотря на потенциал молодёжных сообществ как источника профессиональных компетенций, кадровые службы не всегда учитывают данный опыт при найме. Это связано как с трудностями формализации и верификации неформальной активности, так и с отсутствием единых критериев её оценки. В результате значительная часть профессионального потенциала молодых кандидатов остаётся нераспознанной.

В то же время в ряде отраслей наблюдается постепенный сдвиг в сторону потенциал-ориентированного подхода к отбору персонала. Опыт

волонтерства, участия в студенческом самоуправлении и молодежных проектах начинает рассматриваться как индикатор мотивации, ответственности и способности к обучению. Для кадровых служб это открывает возможности более точной оценки молодых специалистов в условиях ограниченного формального опыта. Одновременно сохраняются риски субъективности. Развитие партнёрств, программ наставничества и проектной работы позволяет кадровым службам рассматривать сообщества как источник кадрового резерва.

Участие в молодежных сообществах помогает молодым людям развивать навыки, которые важны для работы, и расширять круг профессиональных контактов. Однако этот опыт не всегда учитывается работодателями при приёме на работу. Более внимательное отношение к неформальной активности позволит кадровым службам лучше оценивать потенциал молодых специалистов, а самой молодежи — эффективнее использовать полученный опыт для профессионального развития

#### **Использованные источники:**

1. Беккер Г. С. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ. — М.: Изд-во НИУ ВШЭ, 2003. — 400 с.
2. Константиновский Д. Л. Молодёжь России и образование: социальные неравенства и жизненные стратегии. — М.: ЦСП и М, 2018. — 256 с.
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. — М.: Академия, 2015. — 304 с.
4. Федеральное агентство по делам молодёжи. Государственная молодёжная политика в Российской Федерации: приоритеты и механизмы реализации: аналитический доклад. — М., 2023. — 120 с.
5. Авито Работа. Молодёжь на рынке труда: аналитический отчёт. — М., 2024. — 45 с.